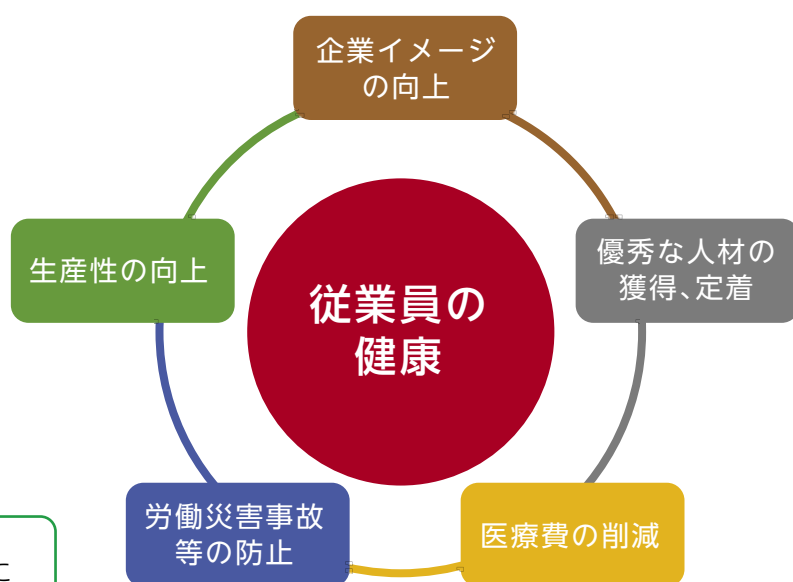


豊橋市健康経営[®]事例集

2021



健康経営とは

「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践すること。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です

豊橋市

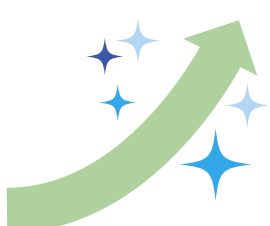
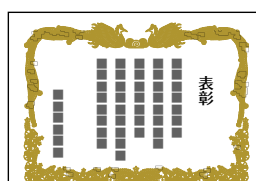


2021.11月発行

健康経営を始めたい、とお考えの皆様へ

豊橋市×豊橋商工会議所×協会けんぽ愛知支部が 取り組みをサポート

「とよはし健康宣言事業所」認定制度

従業員の健康づくりに積極的に取り組み、健康経営を実践する企業を、「とよはし健康宣言事業所」として認定します。

<h3>企業イメージの向上</h3>  <p>企業名や取り組み実績を市ホームページで御紹介、またロゴマークが使えます。</p>	<h3>優秀な取り組みを表彰</h3>  <p>優秀な企業を豊橋市・豊橋商工会議所・協会けんぽ愛知支部が共同で表彰します。</p>	<h3>入札における加点</h3>  <p>市が実施する総合評価入札制度*1において、「企業の地域性社会性等」として加点します。</p>	<h3>健康経営優良法人へのステップアップ</h3>  <p>健康経営優良法人 Health and productivity</p> <p>健康経営優良法人 Health and productivity</p> <p>健康宣言での取り組みをいかして、健康経営優良法人の認定を目指しやすくなります。</p>
--	--	---	---

*1 ①とよはし健康宣言事業所、②健康経営優良法人(経済産業省)の2つの認定が必要です

「とよはし健康宣言応援事業」

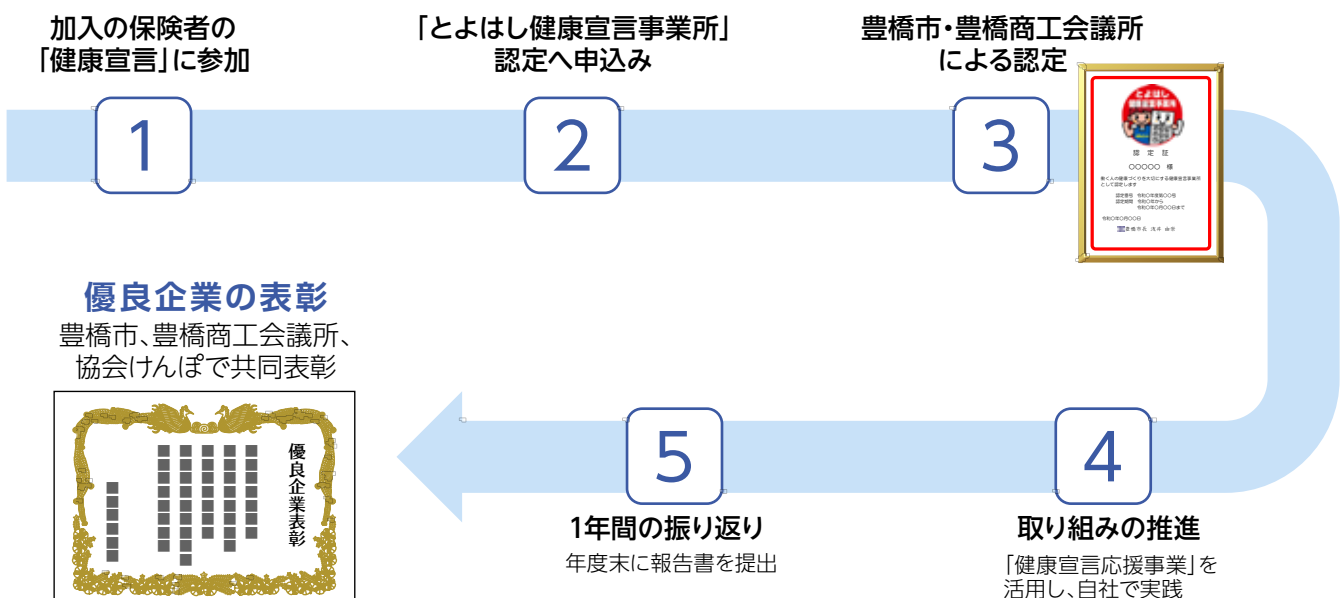
健康経営を実践する際に、活用可能なメニューを提供します。



【応援事業一例】

- 出前講座(糖尿病予防、感染症対策、自殺対策等)
- 大学教授による健康講座
- 管理栄養士セミナー
- 運動プログラム
- とよはし健康マイレージ 等

「とよはし健康宣言事業所」認定・表彰の流れ

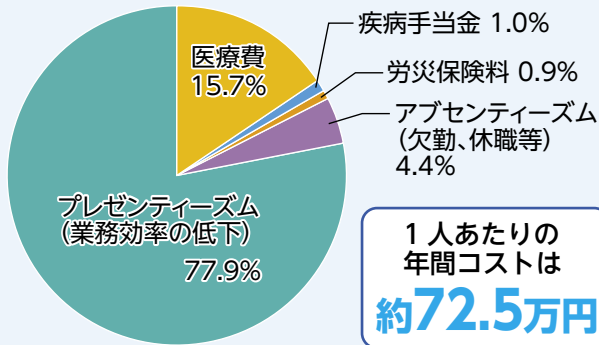


従業員の「健康」が企業を元気にする！

人から人、人から企業に効果が波及する「健康経営」

慢性的な体調不良は労働生産性を下げる

従業員の健康に関する企業の負担



1人あたりの年間コストは
約72.5万円

出典：東京大学政策ビジョン研究センター健康経営研究ユニット

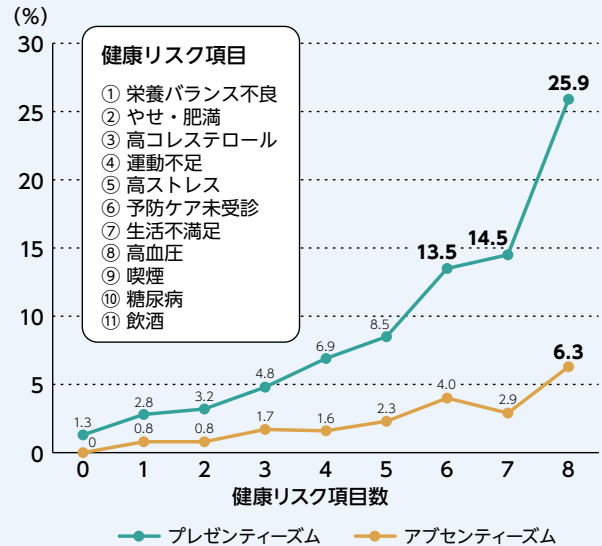
間接費用(プレゼンティーズム・アブセンティーズム)が健康に関するコスト全体の約8割を占めています。

プレゼンティーズム 4大要因

- ① 腰痛 ② 睡眠 ③ ストレス ④ 花粉症

健康リスクの増加は労働生産性を下げる

健康リスク数別労働生産性損失の平均割合 (n=2,264)

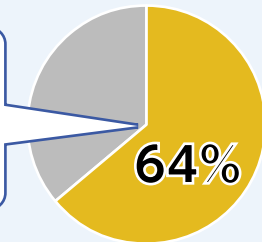


出典：Boles, M., Pelletier, B., & Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. JONE, 46(7), 737-745.

豊橋市は糖尿病予備軍や軽い糖尿病の方が多い

血糖値の高い人*1の割合

40~74歳(特定健診受診者)の
3人に2人は
糖尿病(予備軍も含む)



豊橋市は、糖尿病一步手前の糖尿病予備軍や軽い糖尿病の方が多い地域です。糖尿病は、予備軍や軽症の段階では自覚症状がありませんが、悪化すると様々な合併症を引き起こす恐ろしい病気。

本格的な糖尿病になる前に、食生活・運動習慣を見直して、血糖値をコントロールすることが大切です。

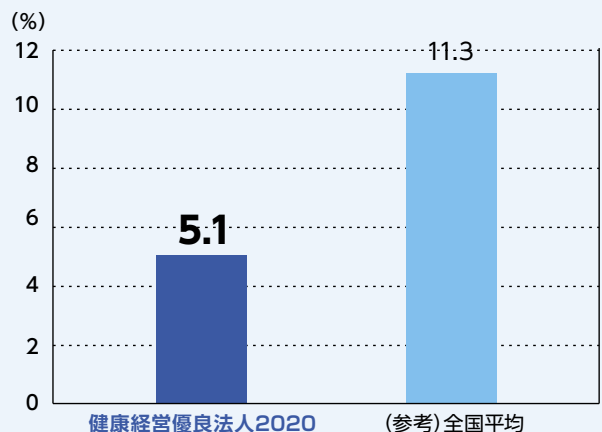
*1: HbA1c ≥ 5.6% または空腹時血糖 ≥ 100mg/dl 以上

HbA1c(ヘモグロビンエーワンシー)

血液中の赤血球にあるヘモグロビンにブドウ糖が結合したもので、過去1~3か月の血糖の状態を反映します

健康経営に取り組む事業所は離職率が低い

健康経営優良法人における離職率



経済産業省「健康経営の推進について」を一部改変

※離職率の全国平均は「厚生労働省平成30年雇用動向調査結果の概況」に基づく
※離職率=正社員における離職者数の設問/正社員数を各社ごとに算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

糖尿病、がん、脳卒中等の生活習慣病とそれらの合併症予防には、
企業ぐるみで働き盛り世代の健康づくりに取り組むことが大切です！

さあ、健康経営を始めましょう！



令和3年度とよはし健康宣言事業所

最優秀賞

株式会社アイセロ



- 1933年(昭和8年)創業
- 従業員数 526名
- 代表者 代表取締役社長 盛田 智

- 事業内容
 - 防錆フィルム、水溶性フィルム、クリーン容器等汎用プラスチックに独自技術を加えた機能性フィルムと容器の製造・開発・販売

保健指導
の実施

メンタルヘルス不調者へ
の対応に関する取り組み

- 定期健康診断高リスク者への健診後フォローとして、本社以外の拠点事業所従業員に対してもオンライン産業医面談を実施
- メンタルヘルス対策として、主治医+心理専門職・産業医等の意見も踏まえた復職判定の実施及び復職時の気遣い点を職場関係者と事前に共有
- 情報収集及び施策展開強化を目指して、管理職・広報・親睦会を巻き込み「健康経営部会」を新設



代表取締役社長 盛田 智氏

健康経営に取り組むきっかけ

- (盛田) 私が考える経営の一番大事な点は、従業員の幸せです。「従業員のこころとからだの健康なくして幸せなし。」と、その想いで以前から様々な取り組みを行ってきました。
- (清水) 3年前、毎年実施している事業計画発表の場で、当時の社長から健康経営宣言がなされたのが正式なきっかけです。

健康経営の推進体制

- (清水) 私達、衛生管理者を中心に組織的に進めてきました。経産省の健康経営認定制度について調べる中で、調査項目と弊社の健康経営に対する取り組みを照らし合わせたところ、多くの項目が当てはまっていることがわかりました。今までの取り組みの方向が間違っていなかったと思いました。

取り組みポイント#1 オンラインを活用した産業医面談

- (清水) 弊社は国内に営業所や拠点、グループ会社があり、本社で行っている産業医面談の取り組みを拡大し、少しずつグループ内での温度差をなくしていきたいと考えていました。コロナ禍において、オンライン会議が非常に有効ということがわかってきて、これは産業医面談にも使えるのではないかと考えました。そこで、まずは営業所に対して実施することになりました。これまでは距離の問題で産業医面談のために本社まで来てもらうことは難しかったのですが、そこが面談可能になった点が大きな違いです。
- (清水) オンラインについては業務で既に対応しているので、全く抵抗はありませんでした。距離の垣根がなくなったので、グループ内で温度差なく計画的に進められるのではないかと思います。

取り組みポイント#2 複数の専門家による復職判定と職場の受け入れ体制整備

- (清水) 総務担当だけで対応していると、本当にこれでよかったのかと思うことがあります。そこで、できるだけ色々な専門的知識を持った方に入ってもらうということで、相談窓口のカウンセラー、産業医をつなげていきました。4～5年前には県の障害者職業センターの方ともつながりができ、現在の体制になりました。
- (清水) 複数の専門家に関わることで、色々な面からアイデアをいただけるようになりました。復職する方にとっても、診断書以外に自分がこれだけ回復したということを会社に説明できる材料が増えることがいいのではと思っています。
- (水野) 復職する方を受け入れる側に対しては、本人の特性を事前に伝え、受け入れ態勢を良くすることも行っています。
- (清水) 受け入れる側も、自分の発言で傷つけてしまったらどうしようと思うところもあり、事前にアドバイスが得られるため、安心していただいています。
- (清水) ストレスチェックの分析で高ストレスの部署を把握しているので、カウンセラーからその部署全員のカウンセリング体験の提案をいただき実施したところ、翌年状況が良くなった例がありました。
- (盛田) ストレスチェックに関する情報は、役員会でも情報共有していますよ。



キーパーソン 総務課 (左) 清水 道雄さん (右) 水野 江利子さん

取り組みポイント#3 健康経営部会の設置

- (水野) 部会の設置は、健康経営について相談しようと思った時、場当たりに相談するのはどうかということで管理職に相談したのがきっかけです。
- (清水) メンバーは、総務の部長・課長、広報、安全衛生委員の総括安全衛生管理者、安全管理者。それだけでは全て会社側になってしまうので、従業員の代表として親睦会会長にも入ってもらっています。年に5～6回安全衛生委員会の後に会議を行っています。
- (水野) 自分では良いと思って考えた案について偏っている点が修正できたり、取り組みに行き詰った時に見通しが立ちやすくなったと思います。
- (清水) 会社として健康経営をやっている感じが出てきたと思います。

今後の取り組み

- (盛田) 最大のテーマは禁煙ですね。これまでは分煙を推進してきたのですが、どこかで区切りをつけて取り組まなければと思っています。長く喫煙していた方が退職後直ぐに体調を崩したという話を聞きます。ですから禁煙に向けて大きく舵を切りたいと思っています。
- (盛田) 禁煙タイムを作る、たばこの害についてアピールする、喫煙所に啓発チラシを掲示する。色々な案はありますが、いずれにしても段階を踏んで取り組まなければいけないと思っています。弊社の経営課題ですね。
- (盛田) 年2回、食堂の管理栄養士に健康メニューを作ってもらい、食事や調理のアドバイスを聞きながら食べる取り組みを行っています。また、単身赴任の方は料理ができない人が多いです。自分で作ったことがない人、外食ばかりで野菜を食べない人が本当に多いので、自炊教室を赴任前にやろうかなと思っています。



健康経営のポイント

- (水野) 再検査や要治療の判定がついた方に必ず受診してもらうよう働きかけることですね。人によっては怒るかもしれませんが、その働きかけが、その方がどこかで倒れるのを防ぐかもしれない。嫌がられてもいいので受診を勧めることが大切かなと思います。従業員が少ない会社こそ、1人でも欠けてしまうと全体の負担が大きくなる。みんなで健康が維持していけるといいと思います。
- (清水) まずは健康診断をしっかりやるということではないでしょうか。悪くなってから慌てて治療してもすぐに治りません。悪くなっていく傾向を掴むことをやるべきだと思います。

優秀賞

レンテック大敬株式会社



健康づくり
担当者の設置

コミュニケーション
の促進

■ 1972年(昭和47年)設立

■ 従業員数 421名

■ 代表者 代表取締役社長
嵩 明美

■ 事業内容

- 各種建設機械・産業車両のレンタル、販売、修理、メンテナンス、仮設資材、一側足場のレンタル施工、イベント・オフィス用品のレンタル

■ 健康経営の推進について、従業員の立候補による「健康経営推進プロジェクト」を結成し、目標設定から課題抽出、企画、社内展開までを実施

■ 健康経営に関する目標値及び「健康経営推進プロジェクト」の取り組みを自社Webサイトにて公開

■ コロナ禍における社内のコミュニケーション活性化に向けたSNSアプリの導入



代表取締役社長 嵩 明美氏

健康経営に取り組むきっかけ

(嵩) 最初のきっかけは保険会社から紹介をしていただいたことです。産休育休を取る社員が少しずつ増え、長く働き続けてもらうことが会社にとって大事だなということに気付かせてもらいました。病気を理由に入院することもありましたし、残念なことにも亡くなってしまった方もいました。会社として、健康が大事だから健診で再検査になった時はすぐ受診しようという文化風土を作っていかなければと思ったのが決断のきっかけです。

健康経営の推進体制

(嵩) 弊社は普段から色々な部署や拠点同士でコミュニケーションをとらないと仕事が進まないの、従業員間のコミュニケーションは元々活発でした。なので、そこに健康経営や健康というキーワードを入れれば、自然と全社に広がるだろうなという思いがありました。本社をコミュニケーションの場として活用し、研修を実施する時は健康のテーマを必ず入れるようにしました。

取り組みポイント#1 健康経営推進プロジェクトによる活動

(竹内) 健康経営は当時本社の総務が担当していましたが、限界を感じていて、もう一步盛り上がりを感じていました。社員が自分で課題を見つけ解決していくという段階までいくためにも、健康経営をプロジェクトでやった方がいいということが経営会議の中で決まりました。

(竹内) プロジェクトを進める中で手詰まり感が出ることもありました。去年からは例えばBMIの値はどうか、高血圧の人の割合がどうか等、客観的な数値にこだわって活動しようということになりました。

(嵩) 目標値はホームページにも掲載しています。「みんなで健康経営に取り組むんだ。」と自分達を奮い立たせるという意味掲載することにしました。

(竹内) メンバーも最初は少なからずやらされている感があったと思いますが、今はプロジェクトメンバーが各拠点のハブに変わってきたように感じます。先日も新たな企画として、BMIが高い方、血圧が高い方等、生活習慣病の一手手前の社員をピックアップしてセミナーを行った

のですが、全てプロジェクトメンバーが主体的に進めてくれました。数値目標を持つことで、会社とプロジェクトが目指す方向性が合ってきたことも感じています。

取り組みポイント#2 SNSアプリでコミュニケーションを活性化

(竹内) 元々、意見箱の設置や事務局が窓口になり意見の取りまとめを行っていましたが、効率が悪かったため、「気づきメモ」アプリを導入しました。アプリにメッセージを投稿すると全社に公表され、それに対してコメントをしたり、いいねボタンが押せたりと社内の反応がわかります。ちょうどコロナ禍で研修やイベントができなくなっていた時に導入したので、アプリを通じてお互いの距離を感じさせない取り組みになっていきました。いつでも気軽にできますし、社内からの反応も分かるのでモチベーションの向上にもつながっています。

今後の取り組み

(竹内) プロジェクトメンバーと会社は目標を数値で共有していますが、従業員一人一人が目標を持っているかというそこまではできていません。そこで、拠点対抗の新しい健康チャレンジを考えています。各営業所で、BMIの値が標準を越えている人の割合を3割から2割に下げる等の目標を設定していただき、目標の達成率と取り組み内容が優れていた営業所を表彰します。営業所同士が健康という視点から良い意味で競い合ってもらい、拠点長を中心に社員の健康に対する意識が上がっていけばと考えています。



キーパーソン 人事企画部 部長 竹内 健太郎さん

健康経営のポイント

(嵩) 健康経営はやり続けることが大切です。私は自分の体験を元に、食事の大切さを勉強し、社員にも伝え続けてきました。健康は絶対大事ですし、笑顔で明るく健康的な社員が増えることが私は一番嬉しいです。

特別賞

三州鳶谷口建設株式会社



食生活の改善

- 1970年(昭和45年)設立
- 従業員数 20名
- 代表者 代表取締役 大野いね子

- 事業内容 鳶・土木工事

従業員食生活改善・作業中の体調悪化を予防するため、無料で手づくりの朝食を提供



代表取締役 大野 いね子 氏

健康経営に取り組みきっかけ

(大野い) ある時期、従業員が熱中症でバタバタ倒れた時がありました。何故倒れたのか聞くと、寝坊して朝食を食べてない、前日に飲みすぎた、お金が無くて朝食が買えないという話がありました。だったら会社が無料で手づくりの朝食を作って食べてもらおうということで取り組みを始めました。

健康経営の推進体制

(大野い) 朝食の準備は私が行っています。会社の中で自分ができることは何だろうと考えた時に、自分ができることを全うしようと。私が会社を受け継いで20年経ちますが、少しでも長くやっていきたいと思っています。

取り組みポイント#1 食生活改善・作業中の体調悪化予防のため、無料で朝食を提供

(大野い) 現場に入場後、弊社の従業員が熱中症で倒れてしまうということが度々ありました。熱中症はすぐに救急搬送となり現場では大事になってしまいます。何とか食い止めなければいけないということで、最初は塩を入れた瓶や梅干しを持たせていましたが、状況は改善しませんでした。

(大野い) 計画性がない生活をする人が多いので、給料をもらった直後はいいんですが、給料日を過ぎて10日くらい経つとお金が乏しくなり、食べたり食べなかったりになってしまいます。何とか欠食を解消するため、会社で朝食を食べることができれば、生活改善につながるのではないかという思いで始めました。何か知識があった訳ではなく、従業員を思う心だけで作りました。

(大野恵) 反応はいいですよ。結果的にひどい熱中症で搬送される事例もなくなりました。

(大野い) 若い従業員は元々朝食を食べない人もいますし、朝起きた分では食欲がないという人が多いです。なので、取り組みを通じて朝食は大切だよと伝えています。会社で朝食を食べることができる環境は作るから、ちゃんと食べて元気に行っねと送り出しています。

(大野い) 今朝食を利用しているのは7～8人くらいです。寮で生活している人はほとんど食べています。会社で食べると、食事量を見ることができなのがメリットです。食欲があることは体調がいい証拠だと受け止めています。

(大野い) 現場によっては、朝食を食べていない人は現場に入れないところもあります。私達の仕事では、それくらい朝食は大切なので、極力食べてほしいと思っています。弊社では出勤後、健康チェックを行いますが、「朝ごはん食べてきました」「体温は〇〇℃です」「体調良好です」と報告するのがうちのルールになっています。この時に体調が悪い従業員は、現場には出さずに家で休ませます。

(大野恵) 健康チェックのデータは数年分保管しています。

(大野い) 弊社は下請会社も必ず事務所に寄ってくれて、健康チェックをしてから現場に行く体制をとっています。現場へ行く人の顔を見ずに現場に送り出すことがないというのがうちの取柄かなと思っています。小さな努力かもしれないですが、こういうことの積み重ねが信用を作っていく1つなのかなと思っています。



取締役 キーパーソン 大野 恵子さん

今後の取り組み

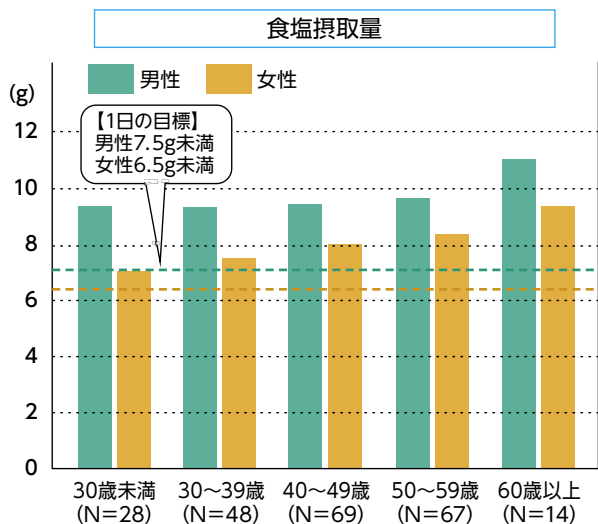
(大野恵) メンタル面でうつにならないような取組みができたかと思っています。私達が話を聞こうとしても素直に言えないこともあるようなので。具体的な内容はまだ検討中です。



AI管理栄養士が豊橋市の働き盛り世代の生活習慣を分析!

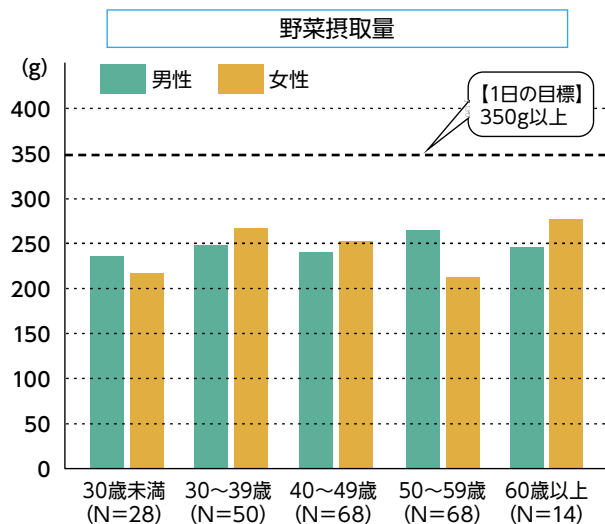
豊橋市では、令和2年7～9月、働き盛り世代の方を対象に、AI健康管理アプリを活用したモデル事業を実施しました。モデル事業の中でわかった豊橋市の働き盛り世代の方の特徴・アプリ利用効果についてご紹介します。

ポイント1 食塩摂取量が多い



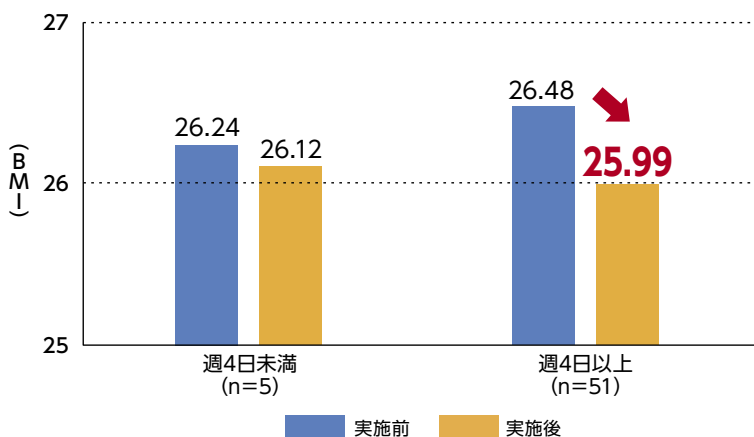
男女ともに、全ての年代で食塩摂取量は過剰気味でした。また、年齢が上がるにしたがって摂取量が増える傾向がありました。

ポイント2 野菜の摂取量が少ない



男女ともに、全ての年代で野菜の摂取量は少なかったです。

ポイント3 アプリをしっかりと活用するとBMIが減少



モデル事業開始前後で参加者^{※1}のBMI^{※2}を比較したところ、期間中に週4日以上生活記録を入力した方は、それ以外の方よりもBMIの減少率が大きかったです。

- ※1 BMI23以上の方
- ※2 肥満度を表す指標 (体重(kg) ÷ 身長(m)の2乗) で算出で、25以上が肥満

ポイント4 アプリが自身の生活習慣が見える可！モチベーションアップ！

アプリが常に声をかけてくれるので自分自身の健康に対する意識が向上しました。

2か月で5kg体重が減りました。特にお腹周りがスッキリしました！

今まで何も気にせず食べていましたが、意外とカロリー摂取をしていたんだと反省しました。

以前は糖質制限など偏った食事をしていましたが、バランスよくしっかり食べるようになりました。